

# **PENGARUH KOORDINASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BULUH CAWANG PLANTATIONS DABUK REJO OGAN KOMERING ILIR**

**Yansahrta**

TIE Trisna Negara, Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan  
Jl. MP. Bangsa Raja No.27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan, Indonesia

E-Mail : [yansahritastietrisnanegara@gmail.com](mailto:yansahritastietrisnanegara@gmail.com)

## **Abstrak**

Didalam mendukung kemajuan dan pengembangan suatu organisasi sangat perlu dilakukan dengan sungguh-sungguh dan terus menerus di segala bidang dan semua aspek kehidupan. Tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang tinggi merupakan modal utama suatu organisasi untuk dapat sejajar dengan organisasi lainnya. Tanpa adanya pribadi-pribadi dari masing-masing individu untuk berusaha maju tanpa perlu dipaksa maka suatu organisasi tersebut tidak berarti apa-apa. Pada PT. Buluh Cawang Plantations Dabuk Rejo Ogan Komering Ilir, ternyata Koordinasi belum dilaksanakan dengan baik sehingga Efektivitas kerja karyawan belum optimal. Permasalahan yang dihadapi adalah Bagaimana pengaruh Koordinasi terhadap Efektivitas kerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Dabuk Rejo Ogan Komering Ilir. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Koordinasi terhadap Efektivitas kerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Dabuk Rejo Ogan Komering Ilir serta berguna sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai Koordinasi dan Efektivitas kerjakaryawan. Hipotesis yang diajukan, Koordinasi berpengaruh positif terhadap Efektivitas kerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Dabuk Rejo Ogan Komering Ilir. Pengumpulan dan pengolahan data dengan menggunakan studi pustaka dan studi lapangan dengan menggunakan cara observasi, kuisioner, interview dan dokumentasi. Dari hasil pembahasan diperoleh korelasi antara Koordinasi dalam upaya meningkatkan Efektivitas kerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Dabuk Rejo Ogan Komering Ilir diperoleh angka  $r$  sebesar 0,57. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif terletak antara 0,400- 0,599 yang termasuk pada korelasi sedang. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang sedang antara Koordinasi terhadap Efektivitas kerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Dabuk Rejo Ogan Komering Ilir.

Kata Kunci : Koordinasi, Efektifitas Kerja, SPSS

## **I. PENDAHULUAN**

Pembicaraan tentang karyawan di Indonesia dewasa ini sering berkisar pada diskursus rendahnya profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan produktivitas dan kompetensi, penilaian efektivitas kerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan ethos kerja yang masih rendah, penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen serta persoalan-persoalan internal karyawan lainnya. Persoalan-persoalan di atas saling berkaitan dan cenderung belum menemukan solusi yang komprehensif. Pokok permasalahan yang menyebabkan karyawan di Indonesia belum menjadi sosok yang profesional sekalipun berbagai upaya telah ditempuh seperti perubahan peraturan perundang-undangan, penataan kelembagaan yang menangani bidang kekaryawanan, perubahan pendekatan pendidikan dan

pelatihan dan kebijakankebijakan lain yang mengarah pada peningkatan efektivitas kerja dan kompetensi karyawan.

Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, begitu pula dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Dengan demikian manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam meraih tujuan kegiatan organisasi/instansi. Untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan dalam suatu organisasi/instansi bukanlah suatu hal yang mudah, banyak hal yang perlu diperhatikan mulai dari merencanakan kegiatan sampai dengan tujuan yang ingin dicapai yang salah satunya yaitu memberikan Koordinasi kepada karyawannya., sehingga diharapkan karyawan dapat meningkatkan kualitas, keterampilan, efektivitas kerja didalam bekerja. Dari hasil pengamatan yang dilakukan pada PT. Buluh Cawang Plantations Dabuk Rejo Ogan Komering Ilir ternyata Koordinasi terhadap karyawan belum terlaksana dengan baik, sehingga berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawannya.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

(Fauzi 2018) Manajemen merupakan ilmu yang digunakan untuk mengatur segala sesuatu agar tujuan dan keinginan seseorang atau organisasi dapat tercapai dengan baik, maka dengan manajemen segala sesuatu yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Dalam pelaksanaannya manajemen sangat berpengaruh dan berperan penting dalam suatu kegiatan usaha baik pada instansi maupun organisasi, manajemen juga sebagai alat ukur untuk mencapai tujuan yang diharapkan instansi, karyawan dan masyarakat.

(Fauzi 2013) Mengenai fungsi-fungsi fundamental manajemen, tampaknya hampir seluruh ahli sepakat intinya ada empat, yaitu planning, organizing, actuating dan controlling. Pada umumnya organisasi di Indonesia mengalami keterbatasan dalam bidang sumber daya, sementara di sisi lain tujuan yang ingin dicapai harus bisa dilakukan secara baik. Proses manajemen itu sendiri diarahkan kepada usaha-usaha anggota organisasi untuk meningkatkan produktivitasnya melalui pemanfaatan secara efektif dan efisien sumber daya yang tersedia. Dari pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang dalam kegiatan usaha harus adanya koordinasi untuk melaksanakan perencanaan, penggerakan dan akan memudahkan terwujudnya tujuan instansi, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil unsur - unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

(Garaika 2019) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) harus menjadi penggerak perubahan praktek manajemen dalam organisasi, karena MSDM yang mempunyai peran strategis dalam menyusun struktur organisasi, membangun budaya organisasi, menyusun strategi staffing, menyusun program pelatihan dan pengembangan, menyusun sistem penilaian karyawan dan penghargaan karyawan. Sebuah organisasi besar maupun kecil akan berhasil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Salah satu anak cabang manajemen yang khusus menaruh perhatian terhadap sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia sering disebut manajemen kekaryawanan atau personalia dan merupakan bagian dari manajemen. Persaingan yang ketat diantara perusahaan akan semakin besar perhatian tentang hak azasi manusia, hal ini mendorong pemerintah untuk dapat ikut campur tangan mengatur pemanfaatan sumber daya manusia, untuk melindungi kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tidak diperlakukan secara sewenang-wenang oleh pemilik perusahaan.

Dengan demikian, pemahaman akan hal-hal yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia oleh segenap anggota masyarakat, khususnya oleh kalangan pimpinan perusahaan mutlak dan perlu demi meningkatkan taraf hidup masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia yang merupakan kerja pada perusahaan, dengan demikian fokus yang mempelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Setiap kegiatan perlu diorganisasikan, yang berarti bahwa kegiatan tersebut harus disiapkan, disusun dan dialokasikan serta dilaksanakan oleh para unsur organisasi tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. Proses ini meliputi perincian pekerjaan, pembagian pekerjaan dan koordinasi pekerjaan yang terjadi dalam suatu lingkup dan struktur tertentu.

Dari berbagai hal penting yang dapat dipahami dari pengertian organisasi adalah adanya kebutuhan untuk melakukan pembagian kerja diantara anggotanya dan kemudian melakukan koordinasi diantara berbagai departemen, unit kerja, atau kelompok-kelompok yang berbeda-beda. Bila kita melakukan aktivitas, yang pertama harus jelas adalah apa yang menjadi tujuan aktivitas tersebut. Demikian pula bila kita mengorganisasi atau membuat suatu badan, maka yang pertama-tama adalah apa yang menjadi tujuan kita. Tujuannya adalah hal-hal yang ingin dicapai atau dipelihara baik berupa materi atau non materi dengan melakukan satu atau lebih kegiatan (aktivitas). Salah satu peranan tujuan bagi suatu badan adalah sebagai pedoman ke arah mana organisasi itu akan dibawa serta dapat menentukan macam aktivitas yang akan dilakukan.

Dalam suatu organisasi pertama-tama yang bertanggungjawab atas Koordinasi adalah setiap manajer yang bertugas untuk melaksanakan rencana yang telah disusun sebelumnya. Koordinasi dilaksanakan adalah untuk memastikan bahwa segala sesuatunya sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Sedangkan tujuan Koordinasi adalah menemukan kelemahan dan kesalahan untuk kemudian dikoreksi dan mencegah penanggulangannya. Koordinasi merupakan fungsi terakhir mendelegasikan setelah fungsi perencanaan, pengorganisasian dan penyusunan tenaga kerja serta pemberian perintah. Koordinasi yang dilakukan manajemen mempunyai hubungan dalam usaha penyelamatan jalannya kegiatan perusahaan kearah tujuan yang direncanakan secara efektif dan efisien. Dengan demikian Koordinasi berarti suatu kegiatan menilai dan mengoreksi, agar kegiatan tersebut sesuai dengan rencana dan tujuan semula. Dalam melaksanakan kegiatan Koordinasi seorang manajer mengadakan pencocokan dalam mengusahakan supaya kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana dan tujuan yang diharapkan.

Umumnya setiap kegiatan membutuhkan sistem Koordinasi tertentu yang berlainan dengan sistem Koordinasi bagi kegiatan lain. Sistem Koordinasi untuk bidang penjualan dan sistem Koordinasi haruslah dapat merefleksif sifat-sifat dan kebutuhan dari kegiatan-kegiatan yang harus diawasi. Koordinasi dibidang produksi umumnya tertuju kepada kuantitas dan kualitas. Sedangkan Koordinasi dibidang penjualan tertuju kepada kuantitas hasil yang terjual. Koordinasi mempunyai tujuan utama yaitu mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Oleh karena itu, agar sistem Koordinasi itu benar-benar efektif artinya dapat merealisasi tujuannya, maka suatu sistem Koordinasi setidaknya harus dapat dengan segera melaporkan adanya penyimpangan-penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan.

Koordinasi itu harus benar-benar efektif artinya dapat merealisasi tujuannya, untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka Koordinasi pada tahap pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahannya serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana tersebut. Setelah kelemahan-kelemahan tersebut diketahui maka diambil suatu tindakan tegas untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun pada waktu yang

akan datang. Koordinasi dioperasikan terhadap semua hal, yaitu terhadap orang-orang, benda-benda dan semua kegiatan-kegiatan. Perencanaan Koordinasi ditujukan untuk menetapkan program-program yang sesuai, terpadu dan jelas tujuannya, sedangkan Koordinasi dimaksudkan untuk mengatur supaya semua kegiatan dilangsungkan sesuai dengan rencana. Untuk mendapatkan suatu sistem Koordinasi yang efektif, maka diperlukan beberapa cara untuk mengumpulkan fakta - fakta yang bersangkutan dengan kegiatan - kegiatan yang ada pada perusahaan.

Dengan melihat cara-cara Koordinasi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa semua cara Koordinasi dapat kita lakukan dengan baik, tetapi kita harus melihat terlebih dahulu dasar atau landasan yang dapat dicapai sebagai tanggung jawab dan wewenang yang mutlak bagi tiap-tiap individu, bagian-bagian serta kedudukan seorang didalam perusahaan atau organisasi. Koordinasi yang dilakukan oleh pimpinan sangat berperan penting untuk mencegah penyimpangan-penyimpangan yang kemudian terjadi pada perusahaan tersebut.

(Agung Wijayanto dan Suseno 2017; Novitasari 2018) Efektivitas kerja senantiasa menarik dan dianggap penting, baik oleh ilmuwan maupun praktisi, justru karena efektivitas kerja dipandang dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai efektivitas kerja yang seoptimal mungkin. Peningkatan efektivitas kerja organisasi yang seoptimal mungkin tidak terlepas dari efektivitas kerja karyawan, sebagai salah satu faktor yang menentukan efektivitas kerja organisasi. Berhadapan dengan usaha peningkatan efektivitas kerja karyawan, salah satu permasalahan dasar adalah bagaimana sebenarnya meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Setiap organisasi atau instansi tentu sangat menginginkan semua karyawannya dapat bekerja dengan penuh efektivitas kerja yang tinggi. Karena dengan efektivitas kerja yang tinggi maka akan banyak keuntungan yang didapat. Demikian pula bila semangat karyawan rendah maka akan menimbulkan kerugian bagi organisasi.

Dengan melihat efektivitas kerja karyawan yang rendah dapat menimbulkan tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan menjadi tinggi. Maka dari itu setiap organisasi akan berusaha agar karyawannya mempunyai moral yang tinggi diharapkan efektivitas kerja akan meningkat. Dengan demikian dalam meningkatkan efektivitas kerja, pimpinan harus dapat meningkatkan pengaruh terhadap karyawannya dengan memberikan kenyamanan serta fasilitas yang dibutuhkan dalam setiap aktivitas kerja karyawannya. Sehingga setiap karyawan akan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

(Evi Riyanti 2019; Iis Mardeli 2019) Efektivitas kerja merupakan perwujudan sikap dan reaksi seseorang atau sekelompok orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam organisasi. Oleh karena itu perlu terwujudnya efektivitas kerja yang tinggi pada setiap karyawan dan hal ini harus tetap terjaga agar tujuan organisasi dapat terwujud dengan baik seiring dengan perkembangan jaman. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan, maka akan dapat memacu Disiplin Kerja karyawan yang bersangkutan. Di sini peran pimpinan sangat penting untuk bisa mempengaruhi perilaku bawahannya dalam melakukan aktivitas di organisasinya. Setiap organisasi tentu sangat menginginkan semua karyawan dapat bekerja dengan penuh Disiplin Kerja yang tinggi. Karena dengan Disiplin Kerja yang tinggi, maka akan banyak keuntungan yang didapat. Demikian pula bila semangat karyawan rendah maka akan menimbulkan kerugian bagi organisasi tersebut.

### III. GAMBARAN UMUM

Dalam membentuk suatu organisasi dilakukan penyusunan kerangka kerja dan pelaksanaan suatu organisasi, yang terdiri dari pembagian kerja, penentuan wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian dan menentukan jalur hubungan untuk mengkoordinir pekerjaan yang telah dibagi-bagi tersebut, hasil dari pembentukan organisasi adalah struktur organisasi. Setelah struktur organisasi disusun kemudian rencana pengisian jabatan pada

bagian-bagian yang telah dibentuk, yang melaksanakan jabatan organisasi atau instansi, struktur organisasi dilakukan analisa pekerjaan atau analisa jabatan yang terdiri dari penyusunan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan.

Adanya analisa jabatan akan dapat disusun suatu rencana penerimaan karyawan. Hasil dari pembagian kerja terbentuk suatu organisasi, dan dari bagan organisasi ini akan dapat dilihat hubungan antara satuan organisasi yang disebut dengan hubungan horizontal maupun hubungan antara atasan dan bawahan yang disebut hubungan vertikal.

Pengorganisasian adalah penetapan struktur peran-peran melalui penentuan berbagai aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan- tujuan perusahaan dan bagian-bagiannya, pengelompokkan aktivitas-aktivitas, penugasan, pendelegasian wewenang untuk melaksanakannya serta pengkoordinasian hubungan-hubungan wewenang dan informasi baik secara horisontal maupun vertikal dalam struktur organisasi. Struktur organisasi harus dirancang untuk memperjelas lingkungan kerja sehingga semua orang tahu siapa yang harus melakukan dan siapa yang bertanggung jawab atas hasil kerjanya. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dari susunan perwujudan dan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Pendidikan karyawan dalam sebuah organisasi atau instansi sangat diperlukan karena berkaitan dengan Efektivitas Kerja dan produktivitas dari karyawan itu sendiri dan tentunya secara langsung atau tidak langsung berpengaruh bagi perkembangan dan kegiatan dari organisasi atau instansi di tempat karyawan tersebut bekerja.

Oleh karena itu pendidikan sangatlah berpengaruh dan sangat diperlukan sekali dalam suatu organisasi atau instansi. Dengan tingkat pendidikan karyawan yang baik maka tentunya cara kerja mereka pun baik dan profesional dan tentunya juga akan lebih gampang dalam hal Koordinasi kepada mereka. Kantor PT. Buluh Cawang Plantations Dabuk Rejo Ogan Komering Ilir bertanggung jawab dalam hal perencanaan, pengelolaan dan pembinaan diajarannya.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian maka dapat mengambil beberapa kesimpulan antara lain :

1. Korelasi antara pengaruh Koordinasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Dabuk Rejo Ogan Komering Ilir yang diperoleh angka 'r' adalah 0,61 setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata 0,61 terletak antara 0,600 - 0,799 yang termasuk pada korelasi kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara Koordinasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Dabuk Rejo Ogan Komering Ilir.
2. Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dengan menggunakan rumus uji hipotesa, diperoleh (t) tabel = 1,860, sedangkan (t) hitung = 2,1771 yang dapat disimpulkan bahwa (t) hitung lebih besar dari (t) tabel, sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya terbukti, karena korelasi yang ada adalah kuat.
3. Koordinasi merupakan suatu proses penentu dimana terdapat sekelompok orang-orang yang melakukan aktivitas dengan adanya bantuan alat-alat yang diperlukan, untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
4. Efektivitas kerja karyawan akan dapat tercapai apabila terdapat hubungan kerjasama yang baik diantara bagian-bagian dalam organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

#### Daftar Pustaka

Agung Wijayanto, Amin Wahyudi dan Y. Djoko Suseno. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Di Rumah Sakit Umum

- Daerah Dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 11(2):204–19.
- Evi Riyanti, Yansahrita. 2019. “Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur.” *Jurnal Signaling* 8(2):48–54.
- Fauzi. 2013. *Manajemen Itu Mudah*. Jakarta: Rajawali.
- Fauzi, Rita Irviani. 2018. *Penagntar Manajemen Edisi Revisi*. diedit oleh Putri Chistian. Yogyakarta: Andi Offset.
- Garaika. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. diedit oleh Yansahrita. Sumatera Selatan: STIE Trisna Ngara.
- Iis Mardeli, Yansahrita. 2019. “Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belitang Madang Raya OKU Timur.” *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara* 17(1):41–52.
- Novitasari. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. LPI.” *Jurnal Signaling* 7(2):39–44.